

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Articles L. 3153-1 et suivants du Code du travail

Le saviez-vous



Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

La mise en place du compte épargne temps

La mise en place du CET dans l'entreprise n'est **pas obligatoire**.

Le CET est obligatoirement mis en place par accord. Le CET ne peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Lorsque le CET est mis en place, les dispositions sont fixées par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.

Le salarié n'est **pas obligé** de l'utiliser. Il n'y affecte des droits que s'il le souhaite.

- ▶ Le CET peut être alimenté en **temps** ou en **argent**.

Le salarié peut affecter au CET les droits issus :

De la 5ème semaine de congés annuels

De congés supplémentaires pour fractionnement ou issus de droits conventionnels

De périodes de repos non pris (RTT...)

De rémunérations diverses (prime d'ancienneté, 13ème mois...)

! La 5ème semaine de congés payés ne peut jamais être monétisée.

- ▶ L'employeur peut affecter sur le CET les heures accomplies au-delà de la durée collective de travail par le salarié (heures supplémentaires).

Les conditions d'utilisation du CET

Le salarié peut, à sa demande et avec l'autorisation de son employeur, utiliser le CET pour :

- Compléter sa rémunération ;
- Cesser de manière progressive son activité ;
- Alimenter son plan d'épargne retraite.

La convention ou l'accord collectif peut autoriser le salarié à utiliser le CET pour se faire indemniser des périodes d'absence (formation, congés sans solde, passage à temps partiel...).

L'employeur peut s'opposer à la prise du congé du salarié si celui-ci n'a pas respecté un délai de prévenance compris généralement entre 1 et 2 mois.

Pour alimenter ou retirer les sommes affectées à son CET, le salarié doit en faire la demande par écrit auprès de son employeur.

Le CET en cas de départ du salarié

A défaut de stipulations conventionnelles relatives à la liquidation ou au transfert de ses droits d'un employeur à l'autre, le salarié peut :

- **Percevoir**, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire des droits acquis ;
- **Demander** à ce que le CET soit transféré à un autre employeur ou être enregistré à la caisse des dépôts et consignations afin d'être utilisé ultérieurement.

Le CET en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise

Les droits acquis dans le cadre d'un CET sont assurés contre le risque de non paiement.

Ces droits sont assurés dans la limite de 82 272€ par salarié (plafond global pour toutes les sommes dues).